

عنوان البحث: إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي
"دراسة مقارنة بين المدارس الحكومية ووكالة الغوث الدولية بغزة"

محمد حسن أبو شعير- (رسالة ماجستير غير منشورة- ٢٠١٦)
أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.

مقدمة

سنحاول تقديم نقد لهذه الرسالة من خلال فرض عدد من الأسئلة التي تفرض نفسها بقوة، وسنحاول الإجابة عليها بشيء من التفصيل.

١. هل تعكس المشكلة أهمية حقيقية تستحق الدراسة؟

المشكلة التي طرحها الدراسة تتعلق بالعلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة، كما تم توضيح أهمية الدراسة من خلال الإشارة إلى أنها تهدف إلى تعزيز الأبحاث في هذا المجال وتقديم حلول للمؤسسات التعليمية في قطاع غزة من خلال تحسين سياسات إدارة الموارد البشرية لتحقيق الأمن الوظيفي.

من خلال الطريقة التي قدم بها الباحث طرح مشكلته يمكن القول:

أن المشكلة تمثل أهمية كبيرة خاصة في السياق الفلسطيني، حيث تعتبر إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم عاملاً حاسماً في تحسين البيئة التعليمية وتوفير بيئة عمل

مستقرة ومناسبة للمعلمين والموظفين، كما أن الأمن الوظيفي يعد من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير في تحفيز الموظفين ويعزز استقرار العمل لديهم. ولكن الواقع في قطاع غزة يعكس العديد من التحديات الاقتصادية والسياسية التي تؤثر على تلك المؤسسات، بما في ذلك شح الموارد والتحديات السياسية المتعلقة بالأوضاع في القطاع، ولذلك فإن دراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي تعتبر ذات أهمية نظرية وعملية كبيرة حيث إنها تتناول قضية حيوية تؤثر على أداء المؤسسات التعليمية وتقدير العاملين في تلك المؤسسات.

هل المشكلة متعلقة بموضوع فعلي يؤثر على المجال الأكاديمي أو العملي؟

- بشكل عام يمكن أن نقول نعم المشكلة تعتبر قضية ذات تأثير كبير على الواقع العملي، فإدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، خاصة في ظروف غزة تحتاج إلى دراسة معمقة بسبب التحديات الاقتصادية والظروف الاجتماعية التي يمر بها القطاع.

- الأمن الوظيفي الذي هو موضوع الدراسة يشكل أحد الركائز الأساسية للاستقرار الوظيفي ويؤثر بشكل مباشر على الأداء العام للموظفين في أي مؤسسة.

- في المجال الأكاديمي يُعتبر هذا الموضوع حديثاً نسبياً في الأبحاث المتعلقة بالتعليم في فلسطين وخاصة في وكالة الغوث الدولية والقطاع الحكومي، وقد تكون بعض جوانب الدراسة مستوحاة من الأدبيات الدولية، لكن التطبيق على بيئة غزة قد يكون ذا قيمة أكاديمية كبيرة خاصة إذا كانت النتائج قابلة للتعميم على سياقات مشابهة في مناطق أخرى.

أوجه القصور:

على الرغم من أهمية الدراسة وأهدافها التي تتناول مشكلة حيوية، هناك بعض أوجه القصور التي يمكن تسليط الضوء عليها:

- على الرغم من أن الدراسة تم تحديد الأبعاد الخاصة بإدارة الموارد البشرية بشكل عام إلا أن التركيز قد يكون مبهماً إلى حد ما على بعض المتغيرات التي قد تكون أكثر أهمية من غيرها في السياق المحلي، فقد نجد أن العوامل الاقتصادية أو الضغوط السياسية قد تؤثر بشكل أكبر على الموظفين في قطاع غزة مقارنة ببعض العوامل التقليدية مثل التقييم والتدريب.

- الدراسة اقتصرت على المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث دون أخذ المؤسسات التعليمية الأخرى أو القطاعات التعليمية المختلفة في الاعتبار، ففي غزة قد تكون هناك تنوعات في المدارس الخاصة أو مدارس أخرى تتبع مؤسسات دولية أو منظمات أخرى قد تؤثر على النتائج وتقدم رؤية أكمل عن المشكلة.

- تم استخدام استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، لكن هذا قد يحد من عمق الإجابة خاصة في بيئة تعليمية مثل غزة التي تتأثر بالعديد من العوامل السياسية والاقتصادية، حيث كان من الممكن أن يكون استخدام أدوات بحثية متنوعة مثل المقابلات شبه المنظمة أو الاستبيانات المعمقة أكثر قدرة على استكشاف أفكار وآراء الموظفين بشكل أعمق.

- على الرغم من أن الدراسة تميل إلى التأكيد على النتائج الإحصائية إلا أن التحليل النوعي والبحث في المحددات الاجتماعية والسياسية التي تؤثر على الأمن الوظيفي قد يكون له تأثير أكبر في تفسير النتائج وذلك من خلال طرح عدد من الأسئلة منها كيف تؤثر العوامل السياسية في غزة على مستوى الأمان الوظيفي؟ وهل يمكن أن تختلف تجربة الموظفين في المدارس الحكومية عن الموظفين في وكالة الغوث الدولية بسبب الأوضاع السياسية؟ هذه الأسئلة تفتقر إلى إجابات معمقة في الدراسة وهو ما لم توفره الدراسة فعلياً.

- كان يمكن للباحث أن يتوسع في الدراسة لتشمل الظروف الاجتماعية والاقتصادية كأحد العوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي، مع توجيه نقد اجتماعي للبيئة التي يعمل فيها الموظفون وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي.
- كما ذكرنا سابقاً أن قطاع غزة يواجه تحديات سياسية كبيرة تؤثر على استقرار الموظفين وهو ما قد يكون جانباً مهماً في الدراسة الحالية، وبالتالي يمكن القول أن إضافة هذا الجانب كان سيزيد من مصداقية الدراسة ويسهم في إيجاد حلول جذرية.

الدراسة تعتبر هامة من حيث تناولها غزة وتستحق الاهتمام العلمي والعملي إلا أن هناك بعض أوجه القصور التي تتعلق بتحديد المتغيرات وتوسيع نطاق الدراسة لتشمل مزيد من العوامل المؤثرة في الأمن الوظيفي، كان يمكن تحسين الدراسة من خلال التوسع في استخدام أدوات بحثية متنوعة وتحليل النتائج بشكل أعمق يشمل الأبعاد الاجتماعية والسياسية للقطاع.

هل المشكلة مرتبطة بالسياق العملي او البحثي الذي تم تناوله؟ وهل لها انعكاسات مباشرة او غير مباشرة على الواقع؟

المشكلة التي طرحها الدراسة تتعلق بـ "إدارة الموارد البشرية" و "الأمن الوظيفي" في المدارس الحكومية ووكالة الغوث الدولية في قطاع غزة، من خلال القراءة المتأنية نج أن المشكلة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالسياق العملي والبحثي في البيئة الفلسطينية، وخاصة في قطاع غزة، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية (المدارس الحكومية ووكالة الغوث الدولية) تُعتبر واحدة من أهم العوامل التي تؤثر على استقرار وجودة النظام التعليمي إضافة إلى ذلك يواجه العاملون في قطاع غزة العديد من التحديات الاقتصادية والسياسية وهو ما يجعل الأمن الوظيفي موضوعاً ذا أهمية خاصة حيث يُعد الموظف في بيئة كهذه بحاجة إلى استقرار في عمله للحصول على حقوقه والحفاظ على وضعه المالي.

هل المشكلة مرتبطة بالسياق العملي أو البحثي؟

نعم المشكلة مرتبطة بالسياق العملي بشكل قوي:

- السياق العملي في غزة يشهد تحديات كبيرة في ظل الأوضاع الاقتصادية والسياسية المعقدة التي تؤثر على توفير الموارد الكافية لإدارة المؤسسات التعليمية بشكل فعال ومع شح الموارد المالية في كلا القطاعين (الحكومي ووكالة الغوث)، يواجه الموظفون مشاكل تتعلق بالأمن الوظيفي مثل عدم استقرار الرواتب أو عدم وضوح السياسات المتعلقة بالترقيات والتعويضات.
- السياق البحثي في المجال الأكاديمي يعتبر موضوعاً مهماً لأنه يعكس واقعاً حقيقياً يمكن دراسة أبعاده من خلال التحليل الإحصائي والنظري ويتم تطرقه في العديد من الأدبيات العلمية بشكل عام، ولكن تطبيقه على بيئة غزة يعكس خصوصية متميزة لا توجد في أماكن أخرى، وهذا ما يجعل البحث ذو قيمة علمية إذ يسعى الباحثون إلى ربط إدارة الموارد البشرية بالأمن الوظيفي ضمن سياق خاص لا يمكن تعميمه بسهولة على بيئات أخرى.

- على الرغم من أن المشكلة مرتبطة بشكل قوي بالسياق العملي، إلا أن السياق البحثي لم يُستغل بشكل كامل حيث كانت الدراسة تركز على إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي ولكن لم تُستعرض التحديات البحثية المتعلقة بمفهوم الأمن الوظيفي في هذا السياق المحلي.
- على الرغم من أن السياق العملي في غزة يعكس تحديات اقتصادية وسياسية معقدة تؤثر على الأمن الوظيفي، إلا أن الدراسة لم تركز بشكل كافٍ على التحديات الحالية في تلك الفترة الزمنية.
- الظروف الاقتصادية الصعبة مثل الحصار والقيود المالية التي تؤثر بشكل مباشر على قدرة المؤسسات على توفير الموارد لإدارة الموظفين لم تُستعرض بشكل كافٍ في الدراسة.
- الدراسة لم تبرز العلاقة الواضحة بين شح الموارد المالية والإجراءات التي تتخذها المؤسسات لتحسين الأمن الوظيفي حيث كان من المهم أن يُسلط الضوء على كيفية تأثير الأوضاع المالية الصعبة على سياسات التوظيف، والترقيات، والرواتب.

- كان من المفيد أن تشمل الدراسة تحليلاً إضافياً حول تأثير الأزمة المالية على القرارات الخاصة بالموارد البشرية، وكيف يمكن تحسين السياسات المتبعة في ظل هذه الظروف.
- على الرغم من أن الموضوع ذو قيمة أكاديمية إلا أن الدراسة لم توضح العلاقة بين السياق العملي والبحثي بشكل كافٍ.
- يُعتبر الموضوع في غزة موضوعاً دقيقاً يتطلب دراسة معمقة لخصوصية السياق المحلي مقارنةً بالممارسات العامة في إدارة الموارد البشرية.
- عدم التوضيح بشكل كافٍ للخصوصيات المحلية التي تجعل الدراسة في غزة تتمتع بأهمية أكاديمية خاصة حيث كان من الأفضل ربط البيئة السياسية والاقتصادية الخاصة بغزة مع نظريات إدارة الموارد البشرية وتوضيح كيف أن هذه الخصوصية تؤثر على تطبيق هذه النظريات.
- لم يتم تقديم مقارنة أو تمحيص مقارنة بين غزة وبيئات أخرى مشابهة أو مختلفة، مثل مناطق الشرق الأوسط أو الدول التي تشهد وضعاً مشابهاً.

- الفجوة البحثية لم تُذكر بشكل كافٍ حيث كان من الممكن التطرق إلى الدراسات السابقة التي لم تغطي التحديات التي تواجهها المؤسسات في غزّة بسبب الأوضاع السياسية والاقتصادية، وبالتالي فشلت الدراسات السابقة في معالجة كيفية تحقيق الأمن الوظيفي في مثل هذه البيئة.

هل لهذه المشكلة انعكاسات مباشرة أو غير مباشرة على الواقع؟

- تم تناول تحسين بيئة العمل ولكن بشكل عام في الدراسة من خلال هدفها المتمثل في دراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي ولكن لم يتم توضيح كيف يمكن تحسين استراتيجيات التوظيف والترقية والتدريب بناءً على نتائج الدراسة بشكل عملي وملموس.
- لم تقدم الدراسة حلولاً محددة أو استراتيجيات عملية لتحسين بيئة العمل بناءً على نتائج الدراسة حيث كان من الأفضل تضمين توصيات دقيقة لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات التعليمية.

- تم تناول عنصر الاستقرار الوظيفي في الدراسة من خلال التركيز على الأمن الوظيفي بشكل عام ولكن لم يتم التطرق بالتفصيل إلى السياسات التي يمكن أن تعزز هذا الاستقرار الوظيفي في سياق المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث.
- لم تقدم توصيات محددة حول كيفية تطبيق السياسات العملية لتحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين حيث أن كانت التوصيات العامة في الدراسة بحاجة إلى أمثلة واقعية لتحسين الأمن الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية.
- تم التطرق بشكل غير مباشر إلى رفع جودة التعليم حيث أشارت الدراسة إلى أهمية الأمن الوظيفي للمعلمين والموظفين في تعزيز الاستقرار داخل المدارس، وهو ما من شأنه تحسين البيئة التعليمية ومع ذلك لم يتم تناول العلاقة المباشرة بين الأمن الوظيفي وبين تحسين الأداء التعليمي بعمق.
- الدراسة لم تربط بشكل تفصيلي بين الأمن الوظيفي للموظفين وتحقيق نتائج تعليمية أفضل حيث كان من المفيد استعراض بيانات أو دراسات حالة تربط بين استقرار الموظفين وتحسين الأداء الأكاديمي للطلاب بشكل ملموس.

هل تم تحديد ابعاد المشكلة بشكل دقيق سواء من حيث الفترة الزمنية او النطاق الجغرافي او الفئة المستهدفة؟

- نعم تم تحديد الفترة الزمنية في الدراسة بشكل واضح حيث أُجريت الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٥م. الفترة الزمنية المحددة هي فترة ثابتة تشير إلى فترة عمل الباحث أثناء جمع البيانات والتحليل.
- ومع ذلك نجد أن هذه الفترة الزمنية قد تكون قيداً على الدراسة في حال كانت التغيرات الحاصلة في الظروف الاقتصادية والسياسية في غزة قد طرأت بعد هذه الفترة، وبالتالي قد تكون النتائج غير قابلة للتعميم أو التحديث في حال تغيرت الظروف في السنوات التالية.
- مع مرور الوقت، قد تتغير سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية أو الأمن الوظيفي في القطاعين (الحكومي ووكالة الغوث الدولية)، وبالتالي قد تصبح نتائج الدراسة غير صالحة للتطبيق في فترات زمنية لاحقة.

- تم تحديد قطاع غزة كمكان للدراسة حيث تقتصر الدراسة على المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة.
- النطاق الجغرافي المحدد واضح للغاية حيث يتناول الدراسة قطاع غزة فقط، مما يعني أن جميع البيانات جمعها الباحث من هذا المكان.
- هذه الجغرافيا تعكس بشكل دقيق الظروف السياسية والاقتصادية الخاصة بغزة مما يعزز المصداقية والواقعية للنتائج في هذا السياق ولكن هذا لا يعكس التعميم على مناطق أخرى في فلسطين أو في دول أخرى حيث قد تكون هناك اختلافات في السياسات والإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي.

أوجه القصور:

- تركيز الدراسة على قطاع غزة فقط قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مناطق أخرى في فلسطين أو في دول أخرى قد تكون لديها سياسات مختلفة أو بيئات اجتماعية واقتصادية تختلف.
- لم يتم التطرق للنتائج إذا كانت قابلة للتطبيق في مناطق أخرى تعاني من ظروف مشابهة أو إذا كان من الممكن مقارنة غزة مع مناطق أخرى ضمن نفس السياق الجغرافي الأوسع.
- تم تحديد الفئة المستهدفة في الدراسة على النحو التالي: موظفي المدارس الحكومية وموظفي مدارس وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة، باستثناء المستخدمين والأذنة.
- التركيز على المعلمين والموظفين الإداريين له ما يبرره في هذا السياق، نظراً لأن هؤلاء هم الأكثر تضرراً من السياسات المتعلقة بالأمن الوظيفي وإدارة الموارد البشرية.

- كان من الممكن أن تشمل الدراسة المستخدمين والأذنة أيضاً حيث أن هؤلاء الموظفين قد يواجهون تحديات مشابهة تتعلق بالأمن الوظيفي وبالتالي فإن هذا الاستبعاد قد يقلل من شمولية الدراسة ومن تمثيل الفئات كافة التي تؤثر فيها هذه السياسات.

- كان يمكن للدراسة أن تستفيد من استهداف فئات أخرى مثل الطلاب أو أولياء الأمور لمعرفة كيف تؤثر السياسات الإدارية في هذه الفئات بشكل غير مباشر (على سبيل المثال، تأثير استقرار الموظفين على جودة التعليم).

عليه يمكن القول إن الدراسة تتسم بتحديد دقيق لبعض الأبعاد لكنها تفتقر إلى الشمولية فيما يتعلق بالفئات المستهدفة والنطاق الجغرافي.

هل تم توضيح وجود فجوة في الأدبيات السابقة حول الموضوع؟

- من خلال هذه الدراسة نجد إنه تم الإشارة بشكل عام إلى ندرة الدراسات التي تتعلق بموضوع إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي في كل من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بغزة وتم ذكر بعض الدراسات السابقة مثل دراسات صرصور (٢٠١٥)، الغامدي (٢٠١٥)، والعنزي (٢٠١٤)، التي تناولت جوانب متعلقة بالأمن الوظيفي ولكن لم يتم تناول العلاقة المحددة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي في قطاع التعليم بشكل دقيق.
- من خلال الدراسة وعرض الدراسات السابقة نلاحظ الفجوة في الأدبيات حيث نجد أن معظم الأدبيات التي تم الرجوع إليها تتناول مواضيع متفرقة مثل سلوك المواطن، الأداء الوظيفي، الولاء التنظيمي، وغيرها من المواضيع التي تتعلق بالأمن الوظيفي ولكن لا توجد دراسات محددة تم نشرها تركز بشكل مباشر على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي في قطاع التعليم، وبشكل خاص في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة.

• كما أشارت الدراسة إلى أن الموارد البشرية في المدارس الحكومية ووكالة الغوث الدولية تعاني من مشكلات نتيجة شح الموارد المالية وصعوبة الوصول إلى التمويل. ومع ذلك لم يتم تبيان الفجوة البحثية بشكل مفصل أي أن الدراسة لم توضح الدور الذي يمكن أن تلعبه إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر فعالية في التغلب على هذه التحديات أو إيجاد حلول عملية قد تساهم في تحسين الأمن الوظيفي للموظفين.

على الرغم من أن الدراسة تشير إلى ندرة الدراسات السابقة في هذا المجال إلا أن الفجوة بين الأدبيات السابقة والمشكلة البحثية قد تكون غير واضحة بما فيه الكفاية حيث كان من الأفضل توضيح **لماذا هذا الموضوع مهم في السياق الحالي ؟ وما هي المشكلات التي لم تطرأ عليها الدراسات السابقة ؟** والتي يستهدفها هذا البحث وبشكل أوضح كان من المفترض أن تحدد الدراسة أوجه القصور في الأدبيات السابقة بشكل دقيق وتظهر كيف يمكن لهذا البحث أن يساهم في توسيع نطاق الفهم لهذا الموضوع.

هل تم تقديم تبرير علمي واضح لأهمية الدراسة ؟

- من خلال الدراسة نجد إنه تم تبرير أهمية الدراسة من خلال الإشارة إلى أن هناك ندرة في الدراسات التي تتعلق بإدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي في قطاع التعليم وبشكل خاص في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بغزة كما أشار الباحث إلى أن الدراسة تأتي في وقت يشهد فيه قطاع التعليم في غزة تحديات كبيرة بسبب شح الموارد المالية وأثر ذلك على أداء العاملين وإحساسهم بالأمن الوظيفي وقد تناول الباحث أن هذه الدراسة تهدف إلى سد هذه الفجوة المعرفية ودراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي في سياق هذه المؤسسات التعليمية.
- تم الإشارة إلى بعض الدراسات السابقة التي تتعلق بالأمن الوظيفي بشكل عام مثل دراسة صرصور (٢٠١٥) والغامدي (٢٠١٥) التي تناولت جوانب متنوعة مثل سلوك المواطن، الأداء الوظيفي، والولاء التنظيمي. لكن الباحث لم يقدم رابطاً علمياً واضحاً بين هذه الدراسات والفجوة البحثية الحالية في سياق إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث حيث كان من الممكن للباحث أن يوضح بشكل أكبر كيف أن الدراسات السابقة قد أغفلت العلاقة المحددة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي في هذا السياق الجغرافي والتعليمي.

- الباحث قد أشارت إلى وجود فجوة في الأدبيات حول العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي في القطاع التعليمي في غزة ولكنه لم يقدم مبرراً علمياً قوياً لهذه الفجوة بناءً على الدراسات الحديثة أو حتى دراسات مشابهة في المجال العربي أو الدولي كما أن الباحث لم يوضح كيف أن هذه الفجوة تؤثر على مجال البحث أو التطبيق العملي وكيف يمكن لدراساتها أن تساهم في سد هذه الفجوة بشكل ملموس.

- تبرير الأهمية النظرية جاء بشكل عام وركز على الحاجة إلى فهم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي في قطاع غزة فقط في حين أنه كان من الأفضل أن يتم ربط أهمية الدراسة بـ الأدبيات الحديثة التي تتناول هذه المواضيع في سياقات مشابهة مثل الدراسات التي تناولت تطبيقات إدارة الموارد البشرية في ظل الأزمات المالية أو التحديات الكبيرة التي تواجه المؤسسات التعليمية في مناطق الصراع.

- كان مهم للباحث أن يوضح كيف أن هذه الدراسة ستساهم في تطوير الحلول بناءً على نتائج البحث وكيف ستسهم الدراسة في تحسين سياسات التوظيف أو التطوير الوظيفي في مدارس غزة من خلال توفير توصيات عملية بشأن تحسين الأمن الوظيفي للموظفين.
- بينما تم ذكر الأهمية التطبيقية للدراسة من خلال توجيهها نحو تحقيق الأهداف في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية، إلا أن المبرر العلمي لهذه الأهمية لم يكن قوياً بما فيه الكفاية! فالباحث لم يقدم أدلة أو بيانات بحثية تدعم الحاجة إلى تحقيق الأمن الوظيفي في هذا السياق المحدد كما أنه لم يوضح كيف ستساهم التوصيات المستخلصة من الدراسة في حل المشكلات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في هذه المؤسسات التعليمية.
- الدراسة كانت بحاجة إلى أن تفصل أكثر في الفجوة البحثية بناءً على الأدبيات الحديثة ولكنها أغفلت هذه الجزئية فلا توجد إشارات واضحة إلى الدراسات الحالية التي تناولت التحديات ذات الصلة في سياقات مشابهة ولم يعمل الباحث على توضيح كيف يمكن أن تساهم هذه الدراسة في تقديم حلول أو فهم أعمق للمشكلة القائمة في غزة.

- تفتقر الدراسة إلى إشارة واضحة إلى الدراسات الحديثة التي تناولت الأمن الوظيفي أو إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية في المناطق المتأثرة بالصراع أو الأزمات المالية حيث كان يمكن أن تساهم هذه الدراسات في تعزيز تبرير أهمية الدراسة عبر إبراز مدى تطور البحث في هذا المجال.

- أما فيما يخص تبرير الأهمية العملية كان من الأفضل أن يتم ربط نتائج الدراسة بالسياسات الإدارية الحالية في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية وتوضيح كيفية تحسين هذه السياسات بناءً على النتائج، هذا الأمر كان سيساهم في تعزيز التطبيق العملي للأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها.

بشكل عام يمكن القول إنه تم تبرير أهمية الدراسة بشكل عام ومجمل ولكن التبرير العلمي لم يكن كافياً أو دقيقاً بناءً على الأدبيات الحالية والفجوات البحثية حيث كان من الأفضل أن يتم التوسع في تحديد هذه الفجوات بشكل أكثر دقة وترتيب العلاقة بين البحث الحالي والدراسات السابقة بشكل يعكس تطور المعرفة في هذا المجال، مما يساهم في تعزيز أهمية الدراسة.

هل أوضحت الدراسة الفوائد المتوقعة من النتائج؟ سواء على المستوى العلمي او على المستوى العملي؟

- على الرغم من أن الدراسة تشير إلى إثراء الأدبيات وسد الفجوة المعرفية إلا أنه لم يتم تحديد كيفية إضافة هذه الدراسة إلى النظريات الأكاديمية القائمة أو كيف ستغير الفهم الحالي للأمن الوظيفي وإدارة الموارد البشرية حيث كان من الممكن تفصيل كيفية تأثير الدراسة على النظريات العلمية المتبعة في هذا المجال.
- على الرغم من أن الدراسة أشارت إلى بعض الفوائد المتوقعة على المستويين العلمي والعملي إلا أن التوضيح لم يكن كافياً أو مفصلاً بشكل يسمح بتحديد الفوائد المنطقية والمباشرة التي يمكن أن تعود من تطبيق النتائج في الواقع حيث كان من المهم تقديم توصيات عملية أكثر تحديداً وتوضيح أثر النتائج على النظريات العلمية بشكل أوسع، مما يساهم في جعل الدراسة أكثر تأثيراً ومفيدة للمجال الأكاديمي والعملي.

هل تم شرح كيف تتماشى أهمية الدراسة من التحديات او التغيرات الحديثة في المجال المعني؟

- في الدراسة تم ذكر أهمية الدراسة في سياق إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ومع ذلك لم يتم التوضيح بشكل كافٍ كيف تتماشى أهمية الدراسة مع التحديات أو التغيرات الحديثة في هذا المجال سواء كان ذلك على المستوى المحلي أو العالمي.
- على الرغم من أن الدراسة تشير إلى أهمية الموضوع من خلال إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الأمن الوظيفي ولكن لم يتم ربط هذا الموضوع بالتحديات الراهنة في غزة بشكل دقيق حيث كان من المهم أن يوضح الباحث كيف أن التحديات الحديثة في السياق المحلي تؤثر على القطاع العام ووكالة الغوث الدولية.

هل تم شرح أهمية الموضوع في الوقت الحالي:

في الدراسة تم الإشارة إلى أهمية الموضوع ولكن لم يتم شرح لماذا هذا الموضوع مهم في الوقت الحالي بشكل دقيق وعادة ما يكون من الضروري في الدراسات الأكاديمية أن يتم توضيح السياق الزمني الذي يجعل موضوع البحث ذو أهمية خاصة في الفترة الزمنية التي تم فيها إجراء الدراسة.

عليه يمكن القول إن الدراسة تطرقت إلى أهمية الموضوع بشكل عام إلا أنها لم توضح بشكل كافٍ لماذا هذا الموضوع مهم في السياق الزمني الذي تم فيه إجراء الدراسة حيث كان من الأفضل أن يتم التأكيد على الأوضاع الاقتصادية والسياسية التي كانت تمر بها غزة في تلك الفترة وكيف أن هذه الظروف جعلت من الضروري دراسة إدارة الموارد البشرية والأمن الوظيفي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية، كما كان من المفيد ربط الموضوع بالتحديات الحديثة في إدارة الموارد البشرية التي قد تؤثر على الأمن الوظيفي.



